

V. 14 N. 2  
MAIO-AGO 2018  
ISSN 2317-6172

 FGV DIREITO SP

Revista DIREITO GV

Recebido: 30.04.2017  
Aprovado: 09.03.2018

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201814>

**1** Universidade de São Paulo  
São Paulo – SP – Brasil  
<https://orcid.org/0000-0002-6890-3746>

**2** Rede municipal de ensino  
de São Paulo  
São Paulo – SP – Brasil  
<https://orcid.org/0000-0001-7909-692X>



# Transexuais: *transpondo* barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?

TRANSGENDER: ARE THEY OVERCOMING BARRIERS OF THE JOB MARKET IN SÃO PAULO?

Cecília Barreto de Almeida<sup>1</sup> e Victor Augusto Vasconcellos<sup>2</sup>

## Resumo

Este artigo analisa a questão do acesso ao emprego pela população transexual e travesti no município de São Paulo, a partir da perspectiva das entidades com atuação específica junto a essa população. Por meio de entrevistas semiestruturadas com representantes dessas entidades, examinam-se (i) sua percepção sobre os desafios enfrentados pelas pessoas transexuais e travestis no acesso ao trabalho; (ii) suas estratégias para a promoção da pauta de empregabilidade para a população trans; e (iii) suas sugestões para que haja inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Como resultados, identificamos cinco principais desafios: preconceito e transfobia; documentação; uso de banheiro, vestiário e uniforme; baixa escolaridade; e a linguagem corporal e verbal. Dentre as estratégias das entidades, destacam-se a organização de caminhadas, eventos, palestras e peças publicitárias; o compartilhamento de vagas em redes sociais; além da capacitação tanto de pessoas trans quanto de empresas. Finalmente, indicam-se medidas para acesso e permanência da população trans no mercado de trabalho; algumas dependentes de atuação do Estado, como ações afirmativas, e outras requerendo responsabilidade das empresas. Conclui-se pela necessidade de o Estado proteger e as empresas atuarem com a devida diligência para garantir a não discriminação de pessoas trans no ambiente de trabalho.

## Palavras-chave

Transexualidade; travestilidade; trabalho; empresas; Direitos Humanos.

## Abstract

*This article analyzes how the transsexual population in the city of São Paulo deals with the issue of access to employment, on the perspective of the civil society entities who represent this group. Through semi-structured interviews with representatives of these entities, the article focuses on (i) their perception of the challenges faced by transsexuals in accessing work; (ii) their strategies for promoting the employability agenda for the transgender population; and (iii) their suggestions for the inclusion of these people in the job market. As results, five main challenges were identified: prejudice and transphobia; documentation; use of restroom, dressing room and uniforms; poor education; and body and verbal languages. Among the entities' strategies, stand out the organization of demonstrations, events, lectures and advertisement; sharing information on job vacancies in social networks, as well as the training of both companies and transgender people. Finally, the article proposes means of access and permanence of the transgender population in the job market. Some of these proposals depend on State action, such as affirmative actions, and others require corporate responsibility. As a conclusion, it becomes evident that the State must protect these group of people, and companies must act with due diligence to ensure non-discrimination of transgender in the workplace.*

## Keywords

*Transgender; transsexual; employment; job; Human Rights.*

## INTRODUÇÃO<sup>1</sup>

A maioria das políticas públicas direcionadas a travestis e transexuais é direcionada para a prevenção de doenças e o combate à exploração sexual, e não para políticas de inclusão na escola e no trabalho. (ANDRADE, 2012, p. 226)

A autora do excerto supracitado, Luma de Andrade, foi a primeira travesti a se doutorar no Brasil, há apenas cinco anos, tendo examinado a situação das travestis em escolas de Ensino Médio da rede estadual de ensino no Ceará. Ela critica a falta de políticas públicas voltadas à inclusão de transexuais e travestis tanto nas escolas quanto no mercado de trabalho – dois ambientes dos quais a maioria dessas pessoas está excluída.

Enquanto a tese dessa autora analisa a vivência das travestis na escola, tendo contribuído para diagnosticar os problemas enfrentados por essa população no acesso à educação e na permanência no ensino, neste artigo buscaremos lançar alguma luz sobre aspectos relacionados à outra ponta: o acesso ao trabalho. Previsto no *caput* do art. 6º da Constituição Federal, o trabalho é considerado um direito social. Contudo, no Brasil, em virtude dos padrões culturais que constituem as identidades transgêneras como desviantes e inferiores, essa população tem grande dificuldade de acesso ao mercado de trabalho formal.

No entanto, o problema da discriminação em virtude de identidade de gênero no ambiente de trabalho insere-se em uma pauta maior, de observância de direitos humanos por parte das empresas. Nesse sentido, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou 31 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs), elaborados pelo Representante Especial do Secretário Geral das Nações Unidas, Professor John Ruggie, os quais se pautaram em três pilares: (i) proteger; (ii) respeitar; e (iii) reparar. Tais pilares funcionam como uma moldura para explicitar as responsabilidades dos atores relevantes.

Reconheceu-se, assim, o papel do Estado de *proteger* e implementar os direitos humanos, bem como ressaltou-se a necessidade de existência de mecanismos adequados de *reparação*, judiciais e não judiciais, em caso de descumprimento desses direitos pelas empresas. Indicou-se, ainda, a responsabilidade das empresas de *respeitar* os direitos humanos, em virtude de seu papel como órgãos especializados da sociedade. Neste caso, indica-se a necessidade de as empresas atuarem com a devida diligência para evitar violações de direitos e lidarem com os impactos adversos que ocorrerem (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2010).

Ademais, Ruggie analisou os conceitos de esfera de influência e de cumplicidade das empresas, bem como suas implicações na devida diligência em matéria de direitos humanos (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2008). No que se refere à devida diligência, seria necessário que as empresas se tornassem atentas, prevenissem e lidassem com os impactos

...

1 A partir deste momento, o texto adota o genérico feminino, abandonando fórmulas como “o(a)”.

de suas atividades e relacionamentos com terceiras, integrando o respeito aos direitos humanos em todas as funções e processos internos. Em seu escopo, ainda, está incluída a importância de as empresas entenderem o contexto dos locais em que atuam, conhecendo (i) suas leis nacionais e obrigações internacionais, bem como (ii) suas particularidades.

Quanto ao primeiro aspecto (i), no Brasil a Constituição Federal (CF) prevê como objetivo fundamental a promoção do bem de todas, sem preconceitos com base em qualquer forma de discriminação (art. 3º, IV). Ademais, a igualdade é garantida sem distinção de qualquer natureza, cabendo punição a qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI, da CF). No Estado de São Paulo, cuja capital compõe o universo desta pesquisa, a Lei n. 10.948/2001, regulamentada pelo Decreto n. 55.589/2010, estabelece penalidades em caso de discriminação contra pessoas homossexuais, bissexuais e transgêneras, sendo as empresas passíveis de punição (art. 3º).

Além disso, os Princípios de Yogyakarta tratam da aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, indicando que dentre o rol de violações de direitos humanos que atingem as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis (LGBTs) inclui-se a negação de oportunidades de emprego (Princípio 12). Apesar de constituírem *soft law*, eles podem ser utilizados como guia de interpretação do direito à igualdade e combate à discriminação, que são deveres internacionais e também estão previstos na Constituição (RAMOS, 2017, p. 261-5). Também a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada pelo Decreto n. 62.150/68, dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Portanto, há normas nacionais e internacionais que estabelecem a responsabilidade de diversas atrizes sociais, inclusive das empresas, pela garantia de direitos humanos. As empresas já tinham, pois, responsabilidade pela não discriminação e pela garantia da dignidade de suas trabalhadoras, o que foi reforçado após a edição, em 2011, dos POs pela ONU. Com esses princípios, evidenciou-se que a responsabilidade social corporativa não é mais suficiente para proteger os direitos humanos, devendo as empresas ir além.

Conforme a devida diligência em matéria de direitos humanos, além de conhecer a legislação nacional e internacional, as empresas devem compreender o contexto e as particularidades do local em que estão inseridas (ii). O cenário da população transexual e travesti no país será, então, aqui exposto, a partir de duas considerações iniciais: a *sobrerrepresentação* dessas pessoas em situações de violência e vulnerabilidade econômica e social e a sua *sub-representação* em espaços como escola e ambiente de trabalho.

O problema se inicia com a invisibilidade ligada à ausência de conhecimento sobre o significado de identidade de gênero – *cisgeneridade* e *transgeneridade*, que frequentemente é confundida com orientação sexual. Isso prejudica não só a compreensão dos problemas específicos das pessoas trans, como até mesmo o reconhecimento de sua existência.

Nesse sentido, não há consenso sobre o significado de “gênero”, que leva a disputas teóricas dentro do próprio movimento feminista. Para Judith Butler, por exemplo, o gênero seria

*performativo*, isto é, um conjunto de atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora rígida, sendo que teria a aparência de uma classe natural por ter se cristalizado no tempo (2015, p. 56; 69). Dessa forma, nada é naturalmente feminino ou masculino, tendo esta diferenciação um caráter cultural e variável. Para este trabalho, consideramos que gênero, então, não é uma propriedade dos corpos nem algo existente *a priori* nos seres humanos (LAURETIS, 1994, p. 208), mas seria constituído e construído socialmente, a partir de práticas, comportamentos e discursos.

Ademais, no termo *cisgênera*, o prefixo “cis”, conforme sua origem latina, designa coisas que se mantêm, não têm mudanças de propriedade. Com relação à identidade de gênero, expressa a condição de pessoas que mantêm a identidade de gênero a elas atribuída ao nascer, ou a congruência entre esta e atributos corporais compreendidos como característicos de um determinado gênero. Isto é, *cisgênera* diz respeito à estabilidade e ao pertencimento a um rol de parâmetros de gênero definidos. No entanto, “trans” significaria mudança, trânsito ou transformação desses parâmetros.

Assim, os termos *cisgênera* e *transgênera* são usados para se referir a pessoas nas quais o “sexo biológico” e o “sexo psicológico” estão ou não conformados ou alinhados, de acordo com parâmetros de gênero definidos. Contudo, essa definição pode levar a vários problemas, pois a partir da perspectiva das pessoas *cisgêneras* como sendo a norma, isto é, como o referencial para definir o que é “alinhamento” e “conformidade”, as pessoas *transgêneras* seriam desviantes, fora da norma.

Ademais, por essa definição, distingue-se “sexo biológico” de “sexo psicológico”, como uma realidade pressuposta e irreduzível ou imutável, sendo que “sexo” e “gênero” são conceitos em constante disputa. Nesse perspectiva, “sexo”<sup>2</sup> em geral é relacionado à genitália e orientação sexual<sup>3</sup> refere-se ao desejo erótico-afetivo de uma pessoa. Importante, contudo, ressaltar que

...

2 Contudo, esse termo está em constante disputa, mesmo na medicina, não sendo possível afirmar de forma definitiva onde está localizado “o sexo” de uma pessoa. Ou seja, não há consenso médico ou psicológico sobre o que se define como “sexo”, pois, mesmo atribuindo-se um significado biológico, há disputa quanto à característica determinante: sexo genético (XX ou XY), sexo endócrino ou gonádico (resultante da presença de testículo ou ovários, como os hormônios), sexo morfológico (formas externas genitais). Além de biológico, poderia ser sexo cerebral, sexo psicológico (predisposto por fatores endócrinos, mas também suscetível de interferência de ordem familiar, escolar, adaptação social), sexo psicossocial, sexo jurídico (constante do registro civil) etc. Segundo Butler (2015, p. 27), “[s]e o caráter imutável do sexo é contestável, talvez o próprio construto chamado ‘sexo’ seja tão culturalmente construído quanto o gênero; a rigor, talvez o sexo sempre tenha sido o gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero revele-se absolutamente nula”.

3 Nesses termos, a pessoa pode ser lésbica ou homossexual, bissexual, pansexual, heterossexual dentre outras formas de manifestação do desejo. Em nossa sociedade, costuma-se identificar uma relação necessária e irreduzível entre “sexo”, gênero e orientação sexual, no sentido de que se a pessoa nasce com uma



a distinção aqui exposta entre sexo, gênero e orientação sexual tem fins didáticos. Não é uma diferença estanque e absoluta, sendo difícil “isolar os corpos (como materiais passivos ou resistentes) das forças sociais de construção da diferença sexual.” (PRECIADO, 2014, p. 156-7).

Para fins desta pesquisa, entenderemos como transexuais e travestis as pessoas que foram designadas no nascimento, a partir de seu genital, de forma diferente da qual se identificam. Isto é, mulheres transexuais e travestis foram designadas homens no nascimento, enquanto homens trans foram designados mulheres. As pessoas cisgêneras, em contrapartida, identificam-se com o gênero que lhes foi designado. Além dessas, há inúmeras outras identidades de gênero,<sup>4</sup> sendo que utilizaremos as expressões *pessoas transexuais e travestis*, *pessoas trans* ou *população trans* para nos referir de forma geral a todas as identidades de gênero que não são cisgêneras.

A ignorância e o preconceito em relação à identidade de gênero, então, colabora para a *sobrrrepresentação* dessa população nas estatísticas de violência no Brasil. Recentes notícias apontaram que o Brasil é, ao mesmo tempo, o país que mais procura conteúdo pornográfico relacionado às pessoas transexuais e, também, o que mais comete crimes, como homicídios, com motivação transfóbica (GERMANO, 2016).

Os dados da ONG “Transgender Europe” apontam que, entre 2008 e 2014, foram reportados 689 assassinatos no Brasil; o México, segundo colocado, reportou 194 (TGEU, 2015). Estima-se, ainda, que a expectativa de vida atual de pessoas trans seja de 35 anos (próxima àquela dos brasileiros não escravizados em 1880), enquanto para o restante da população é de 74 anos (mais que o dobro) (LUCON, 2015; BRASIL, 2012). Além de estarem submetidas à violência, as pessoas trans também se encontram em grande vulnerabilidade social, sendo que a maior parte da população é analfabeta ou semianalfabeta.<sup>5</sup>

Finalmente, importante ressaltar que as estatísticas existentes sobre a população trans referem-se a situações de violência, como acima mencionado, ou de saúde. Há, ainda, ausência de dados oficiais que não sejam sobre doenças sexualmente transmissíveis (DSTs), tais como presença ou evasão escolar, taxa de desemprego, entre outros. Observamos, portanto,

...

vagina, logo *deve ser* mulher, e, em sendo mulher, logo terá desejo por homem e, por isso, *deve ser* heterossexual. O contrário também é válido, se a pessoa nasce com um pênis, logo *deve ser* homem, e, em sendo homem, logo terá desejo por mulher, e, por isso, *deve ser* heterossexual. É o que Butler (2015, p. 53) conceitua como heteronormatividade ou heterossexualidade compulsória.

4 Nova York, por exemplo, reconheceu a existência de 31 diferentes tipos de identidades de gênero (PAIVA, 2016).

5 Pesquisa feita em Recife com 110 travestis, entre 2008 e 2009, apontou que 17,4% delas era analfabeta ou havia cursado até o 3º ano do Ensino Fundamental; 27,5% cursou até o 4º ano do Ensino Fundamental; 30,3% tinha o Fundamental completo; 22,9% havia completado o Ensino Médio e apenas 1,8% teve acesso ao Ensino Superior (SOUSA; FERREIRA; SÁ, 2013).

a *sub-representação* desta população nas escolas e nas empresas, mas não há dados gerais sobre esse fenômeno. Essa situação dificultou a elaboração deste artigo e impactou na escolha da metodologia a ser utilizada, como será explicitado adiante.

Ou seja, pensa-se na população trans a partir de sua situação de invisibilidade, violência e vulnerabilidade, mas pouco se aborda o tema na perspectiva de acesso a direitos, como à saúde integral (para além do tratamento de DSTs, incluindo hormonioterapia e cirurgia de transgenitalização), à educação ou ao trabalho. Esta pesquisa, então, ganha relevância por analisar a questão da empregabilidade destas pessoas, sem ignorar que essa população ainda encontra obstáculos para chegar aos 40 anos de idade e ao Ensino Médio.

Nesse sentido, observa-se que no Brasil, apesar de o trabalho ser considerado um direito social, o emprego formal não faz parte da vida da população trans. Estima-se que em torno de 90% das mulheres travestis e transexuais se prostituam, apesar de não haver dados oficiais,<sup>6</sup> consistindo a prostituição fonte de renda para quem “não conquistou outros espaços” (REIDEL, 2013, p. 74-75).<sup>7</sup> Também os homens trans têm dificuldades para se inserir no mercado de trabalho formal.

Recentemente, o problema do acesso da população transexual e travesti ao mercado de trabalho formal tem ganhado destaque nas mídias sociais e notícias (SCHELLER, 2017; SENRA, 2014). O presente artigo insere-se, então, nesse debate, buscando (i) dar voz à sociedade civil organizada, por meio de instituições, organizações e grupos, para diagnosticarem os principais desafios e barreiras enfrentados pelas pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho em São Paulo, bem como (ii) relatar as estratégias usadas por tais instituições para enfrentar a situação. Além disso, pretendemos (iii) indicar as propostas sugeridas por estas entidades, a serem adotadas pelo Estado e pelas empresas, para a superação da discriminação contra essas pessoas no ambiente de trabalho.

O texto, então, divide-se em três partes principais: esta breve introdução, desenvolvimento e conclusão. Em seu desenvolvimento, será trabalhada inicialmente (1) a metodologia, consistente em entrevistas semiestruturadas com representantes de entidades, órgãos, associações, entre outras, que lidam com a população transexual e travesti em São Paulo, completando-se a amostra com o método de bola de neve, que será explicado no respectivo tópico. Após, serão apresentados (2) os resultados deste trabalho, esquematizados a partir

...

<sup>6</sup> Em busca na internet, encontramos diversas notícias em que se mencionam “dados da Antra – Associação Nacional de Travestis e Transexuais”, apontando para a estimativa de 90% a 95% de travestis e mulheres transexuais na prostituição. Contudo, não conseguimos encontrar as referências e os próprios dados. A ausência de dados oficiais sobre essa população, inclusive, prejudica a adoção de medidas e políticas públicas visando sua inclusão.

<sup>7</sup> O debate sobre a regulamentação ou não da prostituição não será objeto deste artigo, que se focará nas relações de emprego formal.

das principais perguntas do roteiro de entrevistas. Isto é, *na perspectiva das entidades*: (2.1) *Quais são os desafios no acesso ao emprego por pessoas transexuais e travestis em São Paulo?*; (2.2) *Existem estratégias das entidades para promover o acesso ao trabalho para a população transexual e travesti?*; e (2.3) *O que pode ser feito para promover a inclusão das pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho?*. Por fim, concluiremos este trabalho com a síntese dos diagnósticos obtidos e com proposições para promover maior empregabilidade para a população transexual e travesti, conforme a visão das entidades entrevistadas.

## I METODOLOGIA

Considerando a realidade anteriormente exposta, nosso objetivo foi investigar e descrever o cenário da empregabilidade das pessoas transexuais e travestis, dando voz às entidades, organizações, instituições, órgãos e grupos que atuam diretamente com essas pessoas no município de São Paulo. Ressalte-se que as organizações da sociedade civil também receberam recomendações do Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Direitos Humanos, Corporações Transnacionais e outras Empresas, as quais deveriam continuar a sensibilização sobre as obrigações e responsabilidades do Estado e das empresas, além de promover o diálogo sobre o tema (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2016, p. 23).

Como já explicitado, há poucos dados sobre essa população, o que impactou na escolha do método de entrevista. Entendemos que “[d]eve-se recorrer à entrevista, sempre que se tem necessidade de dados que não podem ser encontrados em registros ou fontes documentárias e que se espera que alguém esteja em condições de prover” (NOGUEIRA, 1968, p. 113). Além disso, segundo Poupard, a entrevista seria um importante instrumento para denunciar os preconceitos sociais e as práticas discriminatórias ou de exclusão contra certos grupos considerados como “diferentes”, “desviantes” ou “marginais”. Assim, o método teria a “vantagem de permitir não apenas evidenciar o que essas pessoas vivenciam no cotidiano, mas igualmente dar-lhes a palavra e compensar [...] sua ausência ou sua falta de poder na sociedade” (POUPART, 2012, p. 220).

Nesse sentido, optamos por ouvir a população travesti e transexual, a partir das entidades que representam seus interesses. Nosso pressuposto é o de que elas teriam, ao longo do tempo, acumulado experiências diversas das pessoas com que lidam, bem como poderiam apresentar um discurso mais amadurecido e geral sobre questões como empregabilidade dessa população. Restringimos a entidades que lidam exclusivamente com pessoas trans, e não com as pautas LGBTs em geral, pois aquelas seriam mais especializadas que estas, inclusive considerando-se a especificidade já exposta de se tratar de discriminação por identidade de gênero, e não por orientação sexual (como no caso de lésbicas, gays e bissexuais). Ademais, restringimos a pesquisa às entidades com atuação no município de São Paulo.

Delimitamos, então, nossas perguntas, que de forma central podem ser descritas como: *Na perspectiva das entidades, quais são os desafios no acesso ao emprego por pessoas transexuais e travestis*

*em São Paulo? Existem estratégias das entidades para promover o acesso ao trabalho para a população transexual e travesti? Na visão delas, o que pode ser feito para promover a inclusão das pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho?* Para responder às nossas perguntas, adotamos o método de entrevista semiestruturada, por meio do qual elaboramos um roteiro de perguntas para nos orientar, mas tínhamos a possibilidade de fazer outras ou abandonar alguma, conforme a pertinência e a necessidade no momento da entrevista (FLICK, 2004, p. 106-107).

As entrevistas foram presenciais, tendo todas sido gravadas com a autorização das entrevistadas, sem indicação de anonimato ou confidencialidade, e foram posteriormente transcritas para análise dos dados. Na análise, examinamos as narrativas das entrevistadas a partir das perguntas norteadoras, extraíndo os trechos que respondiam aos nossos problemas de pesquisa. Finalmente, esses excertos foram sistematizados no artigo, a partir das chaves de análise, exemplificando os diversos argumentos.

É importante mencionar, ainda, que metade das entrevistas foi realizada em conjunto pelo entrevistador e pela entrevistadora, sendo aquele transgênero e esta cisgênera; a outra metade foi realizada apenas por esta última. Além disso, à exceção de um homem cisgênero, as outras oito pessoas entrevistadas eram transgêneras. Entendemos que as características das entrevistadoras podem impactar o discurso das entrevistadas, sendo que buscamos similitudes e diferenças entre ambos os grupos, a fim de promover, tanto quanto possível, alguma homologia e também algum distanciamento, que permitissem entender, ter empatia e prover um ambiente confortável às entrevistadas, além de garantir uma postura reflexiva de quem entrevistou (POUPART, 2012, p. 236-237).

Inicialmente, mapeamos quatro entidades a serem entrevistadas e suas respectivas e respectivos representantes: Centro de Apoio e Inclusão de Travestis e Transexuais (CAIS), presidente Renata Peron; Instituto Brasileiro de Transmasculinidade (Ibrat), coordenador nacional Lam Matos; Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), secretária geral Fernanda de Moraes; e Instituto Aphroditte, presidente Fernanda de Moraes.<sup>8</sup>

Nas entrevistas, por meio do método bola de neve (VINUTO, 2014), pedimos para que as representantes indicassem outras entidades, instituições ou grupos, que trabalhassem especificamente com as pautas da população trans e que elas considerariam importantes para esta pesquisa. A partir dessas indicações, incluimos duas entidades: o Instituto Nice, presidente

...

<sup>8</sup> Foi respeitado o nome social de todas as pessoas entrevistadas, independentemente de ter havido retificação de registro civil.

<sup>9</sup> Indicações recebidas pelas entidades entrevistadas não incluídas no universo de pesquisa: a) *por serem entidades com atuação ampla em pautas LGBTQI+ e não especificamente de pessoas transexuais e travestis, conforme nosso recorte* – Centro de Referência da Diversidade (CRD); Instituto Latino-Americano de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos; Fórum de Empresas e Direitos LGBTQI+; Família Stronger; Casa 1; SP Escola de Teatro; b) *por ser uma*



Valéria Rodrigues; e o Cursinho Transformação.<sup>9</sup> No caso do Cursinho, a entrevista foi realizada coletivamente com quatro pessoas: Patrícia Borges da Silva, coordenadora; João Pedro Innecco, colaborador; e Guilhermina Biazon e Ika Eloah Araújo Carneiro, alunas. Apesar de não se enquadrar no critério de entidade, instituição ou grupo, entrevistamos também a representante da política pública Transcidadania, Symmy Larrat, pois tal política foi indicada por todas as entrevistadas como de importância no enfrentamento da falta de emprego pela população trans no município de São Paulo.

## 2 COMO A POPULAÇÃO TRANSEXUAL E TRAVESTI PODE TRANSPOR AS BARREIRAS DO MERCADO DE TRABALHO?

Trabalho é trabalho. [...] Você tendo um trabalho, você consegue fazer um curso melhor e ir se diferenciando. Agora, sem trabalho não há dignidade. Se você falar dignidade sem um emprego, sem um real no bolso... Vai ser digna como? Como você vai pagar o seu aluguel? Me explica, como você vai comer? Não dá (ênfase). [...] Dignidade sem emprego não existe. (Valéria Rodrigues, Nice)

A seguir, serão apresentados os resultados das entrevistas realizadas, sistematizados a partir das perguntas principais desta pesquisa. Nesse sentido, buscamos diagnosticar, na perspectiva das entidades, os desafios e obstáculos enfrentados pela população trans no acesso ao emprego. Após, verificamos quais são as estratégias que as entidades desenvolveram para promover maior inclusão de seus representados no mercado de trabalho. E, por fim, examinamos, a partir da visão das entidades, o que poderia ser feito para que as barreiras no acesso ao trabalho sejam transpostas por essa população.

### 2.1 NA PERSPECTIVA DAS ENTIDADES ENTREVISTADAS, QUAIS SÃO OS DESAFIOS NO ACESSO AO EMPREGO POR PESSOAS TRANSEXUAIS E TRAVESTIS?

A partir das entrevistas, identificamos cinco principais desafios enfrentados pela população trans quando busca se inserir no mercado de trabalho formal, quais sejam: (i) preconceito e transfobia; (ii) documentos, tais como registro civil e certificado de reservista; (iii) uso de banheiro, vestiário e uniforme; (iv) baixa escolaridade e evasão escolar involuntária; e (v) linguagem corporal e verbal. Cada um desses obstáculos será abordado a seguir.

...

*única pessoa, e não instituição/entidade/grupo/órgão – “Gerô”, uma travesti de Heliópolis; e c) por não ter havido tempo hábil para entrevista – Rede Trans.*

### 2.1.1 PRECONCEITO E TRANSFOBIA

O preconceito foi o principal elemento citado entre as entrevistadas como obstáculo ao acesso da população trans ao emprego. Isso porque as pessoas trans não são vistas como mulheres e homens “verdadeiros”, além de serem estigmatizadas e vinculadas a posturas tidas socialmente como reprováveis, como envolvimento com drogas, violência e prostituição. Por isso, encontram resistências para acessar e permanecer no mercado de trabalho.

Nesse sentido:

O preconceito. Quando você não tem o conceito de algo, você tem o pré. Então você julga a pessoa. Então eu acredito que o viés principal disso é você sensibilizar para desmistificar esse preconceito que você tem da comunidade toda, não existe outro caminho. (Renata Peron, CAIS)

[...] Na verdade, o Brasil tem muita transfobia com relação a essa população, porque a sociedade ainda não enxerga a gente como mulheres. Porque a gente precisa mobilizar a sociedade para que enxergue a gente verdadeiramente como cidadãs de fato. Por isso que a gente tem essa dificuldade pra chegar [...] de fato até um trabalho formal. Geralmente os trabalhos que a gente tem é só informal, como cabeleireiras, como esteticistas, e também o trabalho na prostituição. Não que seja um trabalho menor. [...] Só que a gente precisa lutar mais ainda por isso. (Fernanda de Moraes, Antra)

A gente ainda carrega, assim, principalmente as travestis... a gente ainda carrega esse estigma que transexuais e travestis são envolvidos na prostituição, “tão” envolvidos na droga, “tão” envolvidos na promiscuidade. Enfim, em várias coisas que são bem ruins e na realidade não é bem assim. (Lam Matos, Ibrat)

Porque existe o estigma que a gente carrega de onde a gente trabalha, em que lugar a gente “tá” [...] parece que já “tá” predeterminado onde você vai trabalhar, o que você vai fazer. (Ika Carneiro, Cursinho Transformação)

Se a pessoa busca um emprego depois de ter iniciado o processo de transição, não é contratada em virtude do preconceito durante o processo seletivo. Nesse sentido, relata Renata Peron (CAIS):

Eu já tive experiência de eu chegar em uma loja e ter lá “*precisa-se de balconista*”, e eu tenho experiência em carteira. [...] Então, quando eu cheguei lá que elas me viram, elas disseram que não tinha mais vaga e que não tiraram o anúncio dali. Como eu não acreditei pelo ar da fala, eu peguei o número e liguei de outro orelhão. E elas atenderam. Eu mudei minha voz e elas disseram que tinha vaga e que eu pudesse passar lá no final do dia. E aí eu só dei a volta

no quarteirão e entrei novamente. Quando eu entrei, a menina já ficou branca, porque ela certamente achou “putz, ela ligou e eu falei que ‘tava”. Aí eu disse assim: “*não é feio você dizer que não sabe lidar com a gente, o feio é você mentir pra se livrar de um problema, que na sua cabeça pode ser um problema. Não faça mais isso.*”

Lam Matos (Ibrat), igualmente, compartilhou que tem 34 anos, trabalha desde os 14, mas só teve sua carteira assinada quatro vezes, e não permaneceu em nenhum desses empregos por mais de um ano. Também enfrentou preconceito em seleções de emprego:

[...] Eu já fui barrado em loja de shopping, porque eu levei todos os meus documentos, todo meu currículo e tal e me chamaram pra fazer entrevista. E tinha eu e mais três meninas. E aí quando ele fez a entrevista, eu era o único que tinha experiência na área, [...] vários cursos de capacitação na área de vendas e de atendimento ao cliente, com pessoas de nome dentro dessa área. [...] Aí passou uma semana, duas, três e nada de ninguém ligar. Aí eu resolvi passar na porta da loja. Quando eu passei, uma das meninas que “tava” concorrendo à vaga junto comigo, que não tinha experiência nenhuma, nunca tinha trabalhado, vivia muito bem e obrigado lá em Brasília [...], tinha conseguido a vaga. Aí eu pedi pra chamar o gerente que tinha me entrevistado. Aí eu falei: “*então, eu queria saber por que você não me qualificou pra vaga, porque qualificação eu tinha, isso eu tenho certeza absoluta (ênfase) [...]. Então por que eu não passei?*”. Aí ele ficou todo engasgado; e ele: “*aah... porque novas oportunidades...*”. E eu falei: “*não, meu querido, desculpa. Você não quis bancar a ideia de ter uma pessoa transexual trabalhando com você; e você preferiu a loira, branca*”. E ainda tem essa! A gente faz esse recorte racial, que eu sou um cara que sou negro.

Lam Matos acrescenta ainda que, atualmente, é dono do próprio negócio com a companheira: um *foodtruck* de acarajé. Segundo ele, quando as pessoas ficam sabendo que ele é homem trans, ele vira “atração”, havendo muitas perguntas pelas clientes. Por isso, ele transformou seu trabalho em espaço de militância e resistência, falando sobre discriminação e pendurando a bandeira do movimento trans. De todo modo, mesmo dono do próprio negócio, relatou que ainda enfrenta preconceitos, tendo já sido cobrado com preço diferenciado em aluguel de espaços por um proprietário de um *food park*, em virtude de sua identidade de gênero e sexualidade.

A questão mencionada ao final por Lam Matos sobre o “recorte racial” merece destaque. Além de ser homem trans, ele também se identifica como negro, o que faz com que enfrente tanto a transfobia quanto o racismo. A intersecção entre marcadores sociais da diferença já foi abordada em outras pesquisas, como a de Schilt, que buscou analisar empiricamente a reprodução de desigualdades de gênero no local de trabalho, por meio de entrevistas de profundidade com homens trans, tendo diagnosticado que marcadores, como raça/etnia, idade e estrutura corporal, influenciam em questões de gênero (SCHILT, 2006, p. 465-490).

Observamos que, se a pessoa transexual busca um emprego depois de iniciada a transição, encontra a ignorância em relação ao que significa ser transexual, rejeição e preconceito. No entanto, se a pessoa já tinha um emprego e, então, realiza sua transição, pode ser demitida. Por esse motivo, inclusive, muitas travestis, mulheres transexuais e homens trans adiam sua transição, com medo de perder seus empregos (REIDEL, 2013, p. 96).

A transfobia, que é o nome dado ao tipo específico de preconceito derivado da identidade de gênero, funciona também como fundamento guarda-chuva para todos os demais a serem aqui elencados. Ou seja, os demais desafios a seguir listados são manifestações concretas do preconceito vivenciado pelas identidades transgêneras.

### 2.1.2 DOCUMENTOS: REGISTRO CIVIL E CERTIFICADO DE RESERVISTA

Em 28 de abril de 2016, a então presidenta Dilma Rousseff assinou o Decreto n. 8.727, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Pouco tempo depois, parlamentares contrários a essa norma apresentaram projeto de lei para suspendê-la (AMORIM, 2016). Em reação a este projeto, houve uma campanha nas redes sociais com o tema “Nome Social é Direito”, na qual as pessoas – especialmente transexuais – compartilhavam fotos segurando placas com essa frase.

Tratava-se apenas do nome social, e não de alteração do registro civil. O nome social, como definido no próprio decreto, é a “designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida” (art. 1º, parágrafo único, inc. I), independentemente do que consta em sua certidão de nascimento e registro geral (RG). O nome social é uma forma de evitar ou diminuir a transfobia e o constrangimento da pessoa que se identifica e se apresenta conforme determinada identidade masculina ou feminina, e tem um nome que não corresponde a ela.

Para alteração do registro civil, a jurisprudência é variada em todo o País, sendo que ora (i) a alteração do nome e do sexo não é condicionada a nada, bastando o pedido da autora; ora (ii) autoriza-se a alteração do nome, mas a alteração do sexo é condicionada à realização da cirurgia de “redesignação sexual” pela autora; e ora (iii) o processo de alteração de nome e sexo é suspenso e condicionado à realização da cirurgia de transgenitalização (FREIRE, 2015). Nos dois últimos casos, exigindo diagnóstico, sintomas e cirurgias, as julgadoras transformam “transexualismo” (aqui visto enquanto doença) em requisito para afirmação de cidadania, o que exclui aquelas transexuais consideradas saudáveis ou não diagnosticadas. A tal processo de naturalização e compulsoriedade do “transexualismo”, Lima dá o nome de patonormatividade (FREIRE, 2015, p. 87). Interessante notar, ainda, que esses requisitos não são os mesmos exigidos para as pessoas cisgêneras quando buscam alteração do registro civil, mesmo quando tal alteração está relacionada à incongruência e às situações vexatórias de ela ter um nome que não identifica seu gênero ou que seja considerado ambíguo – o que assemelha o motivo de seu pedido ao das pessoas transexuais (CÔRTEZ, 2015, p. 14 ss.).



Em entrevista, Valéria Rodrigues (Nice) afirmou que a aprovação do decreto sobre o nome social já foi um auxílio para a população trans, trazendo mais respeito. Ademais, Fernanda de Moraes (Antra) acredita que a questão do preconceito contra pessoas transexuais e travestis no Brasil pode melhorar com a aprovação do Projeto de Lei de Identidade de Gênero (PL n. 5.002/2013), conhecido como “Projeto de Lei João Nery”, em homenagem a um homem trans. O PL, que ainda está em tramitação, é de autoria das deputadas Érika Kokay (PT/DF) e Jean Wyllys (PSOL/RJ). Em sua opinião, a aprovação do projeto de lei promoveria maior inclusão no mercado de trabalho, pois facilitaria o processo de alteração do registro civil e impediria a exigência, para as travestis e mulheres transexuais, do certificado de reservista:

[...] E a gente luta também pela aprovação da Lei de Identidade de Gênero, porque se essa lei for aprovada a gente vai ter... muitos avanços com essa inclusão no mercado formal de trabalho.

Entrevistadora: Qual seria então essa relação? Por que a lei traria maior inclusão no mercado de trabalho?

Fernanda de Moraes: Porque travestis e transexuais vão poder mudar os seus documentos. Não vai mais precisar de um juiz dizendo que as pessoas são travestis ou transexuais. Eles vão poder mudar de documentos sem ter... sem precisar de uma ação judicial.

Entrevistadora: E isso colabora com o mercado de trabalho de que forma? Como a mudança nos documentos possibilita maior acesso ao mercado de trabalho?

Fernanda de Moraes: Quando se é travesti ou transexual, geralmente, as pessoas têm um documento que é masculino. Então precisa comprovar que passou pelas Forças Armadas. Ou seja, que as pessoas se alistaram. E travestis e transexuais geralmente não se alistam. Por causa disso, entendeu? Isso vai possibilitar melhor adesão pra isso.

Todas as pessoas entrevistadas falaram sobre a necessidade de respeito ao nome social. Fernanda de Moraes, por exemplo, disse que:

Respeitar o nome social. [...] Em todos os aspectos, seja no crachá, na identificação, em tudo. [...] Porque o nome das pessoas não precisa aparecer. Só precisa aparecer o nome que está visível [...]. Os documentos formais dela [travesti/transexual] dentro da empresa, no ambiente de trabalho não ‘precisa’ aparecer. Isso geraria mais preconceito; nos geraria mais transfobia.

Também Lam Matos (Ibrat) entende que a documentação pode ser um empecilho:

[...] outros rapazes nunca assinaram a carteira. [...] Alguns colocam o nome social, mesmo não tendo o nome retificado, colocam o nome social nos currículos e uma foto atualizada. Então eles geralmente já têm uma aparência masculina. E vai [...] em busca daquela vaga de emprego. A pessoa lê o currículo, é maravilhoso. Ele [o empregador] aceita ele na vaga de emprego; ele faz entrevista e passa. Quando ele entrega os documentos não retificados, *ele perde* (ênfase).

E complementa:

[...] Quando não tem o nome justificado a dúvida é: eu ponho ou não o meu nome social no meu currículo? Já teve gente que falou: “*não coloca, porque se você não tem o nome social, o seu nome retificado, a empresa pode te acusar de falsidade ideológica*”. Tem que entender o que é falsidade ideológica e o que é uma pessoa trans brigando pra ser respeitada em sociedade. (Lam Matos, Ibrat)

Ou seja, o uso do nome social pode significar uma barreira para o acesso ao mercado de trabalho, bem como para a permanência em um emprego, tendo em vista que o desrespeito a ele é uma das manifestações mais expressas de preconceito contra a população trans no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a dificuldade de alteração, por meio judicial, do registro civil, bem como a exigência deste e do certificado de reservista (no caso de mulheres transexuais e travestis), dificultam a inserção dessa população no mercado de trabalho.

### 2.1.3 USO DE BANHEIRO, VESTIÁRIO E UNIFORME

Outra forma de negação da identidade de gênero das pessoas trans refere-se aos impedimentos de utilizarem banheiro, vestiário ou uniforme em conformidade com sua identidade de gênero. Essa questão se apresenta como barreira à permanência de pessoas trans no emprego por se sentirem constantemente constrangidas, isto é, enquanto mulheres, são forçadas a usarem vestimentas e banheiro masculinos e, enquanto homens, femininos.

Há disputas em diversos espaços de utilização coletiva, como shoppings e casas de show, além de escolas (ANDRADE, 2012, p. 150-164), no sentido de determinar qual banheiro – feminino ou masculino – as pessoas trans podem usar; ou, ainda, se deveriam utilizar um terceiro banheiro. O tema também tem sido objeto de discussão jurisprudencial. O Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral do Recurso Extraordinário n. 845.779/SC, do Ministro Relator Roberto Barroso, no qual se discute o tratamento social das pessoas transexuais e a utilização do banheiro, havendo outros 778 processos sobrestados sobre o assunto. Inclusive, Valéria Rodrigues (Nice) comentou em nossa entrevista que está movendo um processo contra um supermercado, por discriminá-la pelo uso do banheiro feminino.

Lam Matos (Ibrat) endereça o problema da seguinte forma:

As empresas precisam ouvir os seus funcionários, principalmente quando a gente falar das identidades de gênero e dos papéis de gênero dentro desses trabalhos. [...] Porque aí vem a **barreira** do uso do banheiro, a **barreira** de um vestiário se a empresa tiver um vestiário, a **barreira** de uma área comum e convivência dentro da empresa, o uniforme... Então, assim, isso tudo é um desafio pra pessoa transexual/travesti (grifos nossos).

A vivência e o respeito das identidades transgêneras precisa ocorrer de maneira integral. O respeito ao nome social é um primeiro passo importante, mas por si só não é suficiente, sendo necessária também a possibilidade de utilização do banheiro, do vestiário e dos uniformes para as funcionárias e os funcionários, conforme o gênero com que se identificam.

#### 2.1.4 ESCOLARIDADE

A escolaridade também se configura como barreira de acesso da população trans ao mercado de trabalho. Isso porque, sem conseguir permanecer na escola, as pessoas trans muitas vezes não conseguem a qualificação necessária para concorrer às vagas de empregos.

A conflituosa relação da escola com a população trans já foi tema de outras pesquisas, sendo que a demanda por direito à educação voltada para as pessoas travestis e transexuais não se refere exatamente à falta de escolas ou de acesso a elas, mas à sua permanência nesse espaço. Luma de Andrade apontou que, em virtude da discriminação, há evasão de travestis e transexuais, mas essa evasão é involuntária (ANDRADE, 2012, p. 248).

Segundo ela, oito elementos da escola influenciavam a presença e/ou ausência das travestis no espaço escolar (ANDRADE, 2012, p. 245-246).<sup>10</sup> Entre eles, destaco dois que são comuns ao ambiente de trabalho, quais sejam: (i) o não reconhecimento do nome feminino da travesti no momento da frequência e mesmo no cotidiano escolar; e (ii) o impedimento de acesso ao banheiro feminino. Lam Matos (Ibrat), por exemplo, confessa que não ingressou no Ensino Superior por não ter a certeza de que teria seu nome social respeitado:

...

<sup>10</sup> A partir das narrativas, entrevistas e questionários, Luma de Andrade indicou oito elementos da escola que influenciavam a presença e/ou ausência das travestis no espaço escolar, quais sejam: (i) não reconhecimento do nome feminino da travesti no momento da frequência e mesmo no cotidiano escolar; (ii) impedimento de acesso ao banheiro feminino; (iii) projeto pedagógico que não reconhece a existência e as singularidades da travesti na escola; (iv) ausência no currículo escolar de livro didático de conhecimentos sobre diversidade sexual; (v) falta de formação para a comunidade escolar sobre a diversidade sexual, em especial no que se refere às travestis; (vi) desrespeito ao princípio laico do estado; (vii) regimento escolar que simbolicamente pune as expressões culturais das travestis na escola; ou a ausência deste induzindo os gestores a determinarem normas fundadas em um *habitus* heteronormativo; e (viii) não aceitação ou criação de artifícios para o impedimento da participação das travestis na festa de formatura e em outras celebrações (ANDRADE, 2012, p. 245-246).

Na verdade, eu não consegui fazer uma faculdade, um ensino superior, não porque eu não quero. Não, eu não consegui mesmo. Eu não consigo ainda ter que ficar brigando pelo nome social na faculdade. E, assim, isso são coisas que infelizmente afastam a gente do ensino.

Com dificuldade para falar em virtude de um recente acidente vascular cerebral, Fernanda de Moraes igualmente buscou nos contar um pouco de sua trajetória e da importância da educação para a população transexual. Exceção à regra, ela se formou em serviço social pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), 10 anos após ter largado o curso de medicina em Manaus para se mudar para São Paulo. Em sua opinião:

[...] a gente precisa de escolaridade pra seguir nessa jornada, [...] pra gente conquistar espaços, entendeu? Porque a gente não pode ser como uma coordenadora de um espaço sem ter expertise sobre isso. A gente precisa ter isso pra... como eu posso te falar, porque as palavras somem [...]. A gente precisa ter mais escolaridade pra isso, precisa se formar [...] ter formação acadêmica sobre isso também.

Também Valéria Rodrigues (Nice) afirma que:

[...] Muitas trans não têm oportunidade nem de trabalhar com beleza, porque pra se trabalhar com beleza você tem que ter um curso. Se você não tiver condições de fazer um curso, “cê” vai “fazer cagada” e não tem como. Enfim, muitas transexuais/travestis vêm de outros estados na ilusão que São Paulo é a Europa brasileira e elas vão fazer dinheiro, vão transformar seus corpos [...].

Especificamente voltado para preparar pessoas transexuais e travestis para prestarem o Exame Nacional do Ensino Médio, o Cursinho Popular Transformação foi criado há aproximadamente dois anos. Patrícia Borges, uma das entrevistadas, afirmou que a capacitação para a prova permite que essas pessoas entrem na faculdade e, posteriormente, consigam trabalhar: “porque uma coisa puxa a outra; porque o que a gente quer futuramente é um emprego decente, que nos respeite e pague bem”.

Desse modo, outro fator que limita o acesso da população trans ao mercado de trabalho é sua baixa escolaridade. Contudo, notamos que o problema não é de acesso à educação, mas de dificuldades de permanência na escola, especialmente quando a pessoa começa a performar sua identidade de gênero. Assim, consideramos que, para promover o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho, também é importante proporcionar qualificação profissional e refletir sobre maneiras de diminuir o preconceito nas escolas, a fim de permitir que elas possam se qualificar.



### 2.1.5 O CORPO E A FALA DA TRAVESTI E TRANSEXUAL

Finalmente, outro elemento que surgiu como desafio para a inserção das travestis, mulheres transexuais e homens trans no mercado de trabalho foi seu próprio corpo. Isto é, tanto em virtude de muitas serem imediatamente reconhecidas enquanto transexuais por apresentarem peculiaridades no corpo, na voz e maneirismos, quanto por eventualmente desconhecerem regras de etiqueta profissional, as pessoas trans encontram barreiras no acesso ao mercado de trabalho.

Na perspectiva de nossas entrevistadas, o ser transexual “está estampado na cara”, é algo que, em geral, não se pode esconder. Assim, o preconceito sofrido pelas pessoas trans no mercado de trabalho seria diverso daquele sofrido por outras LGBTs. Isto é, por um lado, a orientação sexual pode ser vivida de forma íntima e até dissimulada, podendo ser omitida por meio de performances similares aos estereótipos da heterossexualidade, como quando um homossexual possui voz grave e não apresenta linguagem corporal ou gírias geralmente ligadas à comunidade LGBT. No entanto, a identidade de gênero seria vivenciada de forma mais ostensiva, estando marcada em seu corpo:

A classe que mais sofre e que menos tem direito é essa classe [de pessoas transexuais e travestis], porque uma lésbica, se ela não for masculinizada, se ela tiver passabilidade feminina, ela pode estudar, ela pode se formar, ela pode arrumar emprego, ela pode se casar, ela pode fazer um monte de coisa. O gay, por mais afeminado que ele seja, a sociedade vai achar interessante, porque ele é um deboche, ele é engraçado [...]. E ele arranja emprego em diversas áreas, na área de beleza, de estética, se ele quiser ser professor ele tem espaço. Existe mais dificuldade pra nós, porque a gente não tem como se esconder. **Nós somos travestis, nós somos transexuais e tá na nossa cara, tá no nosso corpo. Nosso corpo é a nossa militância** (ênfase). Então [...] independe de sua identidade de gênero ou da sua orientação sexual o ser humano ser um bom profissional. [...] Pelo fato de ser travesti: ele nem precisa de falar, só o fato de ele olhar para você e você é uma travesti já tem uma certa “ojeriza” a você. (Renata Peron, Cais – grifos nossos).

No mesmo sentido, afirmou Symmy Larrat (Transcidadania):

[...] **O corpo de uma travesti fala.** O corpo de qualquer ser humano fala. Mas o corpo de uma travesti fala e ela fala com agressividade devolvendo tudo que a sociedade colocou pra ela. Então, a gente tinha que entender que esse corpo fala e que em cada momento ele tinha que falar de uma forma: se fosse no momento da militância, se fosse no momento do trabalho, no momento do... trabalho sexual, por que não? Porque ser puta não é vergonha pra ninguém. Se for no momento de uma busca de emprego... Enfim, o corpo tinha que falar e a gente ia preparar esse corpo, essa cabecinha, essa escrita pro mundo do trabalho (grifos nossos).

Também a Valéria Rodrigues (Nice) mencionou a linguagem corporal e verbal das pessoas trans como um fator a ser trabalhado: “[...] então, a gente precisa dar uma trabalhada no seu dialeto, que às vezes elas têm um dialeto próprio: acajubá, mona, aqué, neça (risos), essas coisas [...]”.

Importante ressaltar, nesse sentido, que é possível que transexuais com maior “passabilidade”, ou seja, que consigam performar seu gênero de forma mais semelhante à performance de pessoas cisgêneras, venham a ter maior facilidade de acesso ao mercado de trabalho. Nesse sentido, pessoas que não querem ou não iniciaram a terapia hormonal, ou não conseguiram alterar determinados caracteres como pelos no rosto e voz, podem sofrer mais preconceito na busca por um emprego. Quanto mais longe de um ideal hetero-cis-normativo, mais dificuldade em se inserir no mercado de trabalho.

O mesmo vale para corpos marcados por outras diferenças, em uma perspectiva de análise interseccional. Os estudos sobre interseccionalidade buscam analisar e compreender as interações, articulações e sobreposições de trajetórias entre discriminações diversas, tais como classe, raça, gênero, orientação sexual, deficiências, religião etc. (CRENSHAW, 2002; KERNER, 2012; MOUTINHO, 2014; ZAMBONI, 2014). Assim como Renata Peron afirma que ser transexual “está na cara”, ser negra ou ter alguma deficiência física muitas vezes também está. Foi o que Lam Matos explicitou ao se referir ao “recorte racial”, por ser um homem trans negro e ter sido preterido em uma entrevista de emprego por uma mulher cisgênera e branca, com menos experiência.

## 2.2 EXISTEM ESTRATÉGIAS DAS ENTIDADES PARA PROMOVER O ACESSO AO TRABALHO PARA A POPULAÇÃO TRANSEXUAL E TRAVESTI?

Após as entidades apresentarem os elementos que consideravam como dificuldades e barreiras no acesso ao mercado de trabalho por pessoas trans, questionamos-lhes sobre as estratégias que eventualmente adotam para lidar com o problema. Encontramos como resultado a organização de caminhadas, eventos, palestras e peças publicitárias, o compartilhamento de vagas em redes sociais, além da capacitação tanto de pessoas trans quanto de empresas. Também foram mencionadas algumas boas práticas, por parte de empresas que buscaram promover a inclusão de pessoas trans.

Segundo Renata Peron, a CAIS foi fundada há dois anos e ainda não possui sede própria por falta de verbas, sendo que Renata muitas vezes atende as pessoas em seu trabalho, na SP Escola de Teatros. Ainda que sem verbas, aponta que já realizaram diversas ações para promover os direitos da população transexual e travesti. Além disso, a CAIS programou seus três primeiros anos de atuação, lutando ano passado por respeito (2016), este ano por trabalho (2017) e ano que vem por educação (2018).

Assim, este ano a CAIS vai se dedicar à questão da empregabilidade de pessoas trans. Nesse sentido, Renata deu ênfase a dois projetos: a II Caminhada pela Paz, com o tema “Sou Trans: quero Dignidade e Emprego”, que ocorreu em 28 de janeiro de 2017, e o Projeto K-Lendárias:

Nesses dois anos, nós já fizemos muitas ações. A gente já fez um seminário “Educação e as Expressões de Gênero” para 130 pessoas. Nós já fizemos uma caminhada pela paz com o título “Sou Trans: quero Dignidade e Respeito” para mil e trezentas pessoas. Fizemos um seminário sobre suicídio da população T, com o Dr. Dráuzio Varella, para 250 pessoas. Depois fizemos um encontro na câmara dos vereadores com 65 pessoas para discutir a violência da população T. [...] Então, para esse ano, nós temos a caminhada pela paz com o título “Sou Trans: quero Dignidade e Emprego”, com a campanha K-Lendárias, que é uma exposição de fotos. A gente pretende viajar as quatro regiões de São Paulo, com doze meninos e meninas, entre mulheres travestis e transexuais e homens trans, posando para profissão dos seus sonhos. Estamos entrando em parceria com a Secretaria do Trabalho, pra tirar carteira de trabalho na feirinha do Anhangabaú em julho, que é a semana da Parada [LGBT], com palestra chamando pessoas de diversas áreas. [...] “Tamos” tentando bolsas nas faculdades para travestis e transexuais; é bolsa na área de serviço social, nas áreas que a gente acha que possam dar. [...] Então a minha meta pra esse ano é o que? Trabalho. Então toda entrevista, qualquer coisa que quiserem fazer comigo, eu vou fazer sobre o projeto K-Lendárias, eu vou falar sobre a nossa empregabilidade.

[...] O projeto [K-Lendárias] foi criado pra fomentar a discussão da questão da cota. [...] Nós vamos pras quatro regiões de São Paulo. A priori estamos em negociação com a câmara de vereadores, pra ficar um mês lá, e depois em quatro CEU's, um de cada região. E a gente tá em parceria com o vereador Toninho Vespoli e a Tabata, assessora dele, é que está conseguindo esses espaços pra gente... E sempre nesses espaços uma abertura com palestra [...]. Conversa com o povo da própria região e chamando gente da própria região lá, travesti, pra fazer fala; algum representante do poder público daquela região pra dizer como é que eles lidam com isso, se têm algum projeto, se têm alguma intenção de projeto voltado pra questão da empregabilidade.

Ainda, a respeito da semana da Parada LGBT, afirmou a representante da CAIS:

[...] Nós estamos mandando um e-mail para a Associação da Parada, pra que eles nos cedam um estande, porque eles dão estandes para ONG's LGBT's fazerem suas ações. Então, a nossa idéia é que a gente consiga fechar com o Ministério do Trabalho uma ação o dia inteiro [...] tirando carteiras de trabalho pra quem queira tirar e que não tenha, né? [...] E dentro disso ter uma palestra com o movimento [...] de travestis e transexuais, falando de suas demandas; e o Ministério do Trabalho dando algumas respostas pras perguntas que a gente vai dar [...]. E depois tem as ações lúdicas, algumas performances. Eu canto também, tenho uma banda pra levar pra apresentar lá e tocar. (Renata Peron, CAIS).

A Antra também afirmou já ter realizado diversos seminários e palestras para promover a pauta da empregabilidade de pessoas trans. Além disso, comentou sobre uma campanha criada pela agência de publicidade estadunidense, Leo Burnett Tailor Made:

[...] a Antra, também nesse ano de 2017, [...] lançou junto com a Leo Burnett [...] uma campanha sobre empregabilidade com transexuais e travestis. Tanto é que a gente lançou essa campanha falando que, se o meu corpo mudou, se as minhas roupas mudaram, por que o Estado e a sociedade não enxergam a gente como nós somos [...]? Então essa visibilidade vai trazer melhor impacto social, né, sobre a empregabilidade das travestis e transexuais. [...] Essa campanha foi inspirada sobre o nome social, de forma que a gente pudesse alcançar melhor as empresas que pudessem dar emprego a essa população [...]. E a gente vai levar essa mensagem e essa campanha pra diversos outros lugares, entendeu? (Fernanda de Moraes, Antra)

Em 2013, a Leo Burnett lançou o *The Shemale Calendar*, que consistia em um calendário com modelos transexuais, criado para a empresa de autopeças americana Meritor. Ao final, revela-se o registro civil das modelos, com nome e “sexo” “masculinos”, promovendo-se o seguinte slogan em alusão às peças piratas de carro: “Se não é original, mais cedo ou mais tarde você sente a diferença”. Desse modo, sugeria-se que mulheres transexuais não eram mulheres “de verdade”.

Em setembro de 2016, houve um acordo entre a Defensoria Pública do Estado de São Paulo, por meio de seus Núcleos Especializados de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial e de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher, e a agência Leo Burnett, com o apoio da Antra, para a produção de duas peças de publicidade, com duas variações, com foco no acesso ao mercado de trabalho e em apoio à Lei de Identidade de Gênero. Na peça sobre empregabilidade, representaram-se duas apresentações de PowerPoint ou dois sanduíches. Em baixo das imagens, a pergunta: “Um deles foi preparado por uma transexual/travesti. Qual?”. Em seguida, os dizeres: “Você não viu diferença porque não tem diferença. A identidade de gênero não interfere na qualidade nem no resultado do trabalho de ninguém. Dê uma oportunidade a travestis e transexuais na sua empresa e ajude a acabar com o preconceito”.

Valéria Rodrigues nos informou que o Instituto Nice tem sua atuação principal na pauta da empregabilidade de pessoas trans. Assim, faz um trabalho de reinserção social e promoção de cidadania por meio do emprego. Segundo ela, o Instituto existe desde 2011, ocorrendo sua formalização em 2016, com seis pessoas trabalhando e 21 assistidas. O Instituto promove capacitação tanto para empresas quanto para as assistidas, além de abordarem questões de etiqueta profissional:

[...] Primeiro captamos elas, conversamos e explicamos pra ela: [...] “olha você pode ser você sempre, mas há lugares que você tem que ter uma etiquetazinha profissional conforme o ambiente



*exige*". O tipo da roupa, o tipo da conversa, postura, o trato social com as pessoas para que ela possa se diferenciar um pouco e garantir que pelo menos ela passe por uma entrevista [...]. [...] Na questão profissionalizante, nós temos cursos profissionalizantes básicos. [...] [Na sub-sede de Franco da Rocha,] temos espaço de cabelos, maquiagem, bordados de alta costura (ênfase) com pedrarias [...]. As pessoas têm medo [...] de dar oportunidades, e as trans têm medo de ir atrás, ter coragem de chegar em um lugar. Então o nosso trabalho é de tirar esse medo também. [...] A gente eleva a auto-estima dessas pessoas mostrando que elas são capazes [...]. De uma forma lúdica, a gente tenta mostrar pra pessoa as formas dela se comportar que 'vai' facilitar, que 'vai' dar uma garantia a mais na entrevista. [...] Nós fazemos uma simulação de entrevista de trabalho. Aí vai uma psicóloga, o psicólogo amigo meu, vai uma pedagoga e faz esse trabalho [...]. Primeiro faz uma entrevista, pra depois a gente "vê" onde nós vamos trabalhar, "aonde" que a pessoa precisa ter uma consciência diferente da questão de se oferecer a um emprego, a uma vaga.

Quanto às empresas, afirma Valéria que o Instituto faz capacitações sobre diversidade de gênero, orientação sexual, como lidar com pessoas trans (respeito a nome social, uso de banheiro e vestiário) e as normas pertinentes. Nesses casos, também indicou que dialogam com as funcionárias das empresas antes da contratação de uma profissional trans, a fim de que se evitem informações falsas ou ignorantes. Além disso, buscam parcerias para estágios para as assistidas:

[...] falar [para a empresa]: *"poxa, tá ali dizendo que vocês precisam de cozinheira, para um hotel, recepcionista. 'Cê' não quer dar oportunidade de ensinar, ensinar (ênfase), esse serviço para essa pessoa. Você não vai estar contratando, você vai estar dando a oportunidade. Ela vai aprender e, se ela se sair bem, você pega e contrata. Se ela não se sair bem, em 3, 4 semanas você dá um certificado que ela fez tantas horas de estágio na área de recepção, camareira, cozinheira, faxineira, telefonista"*. Você está entendendo? No começo as empresas começaram: *"ah, isso é truque para depois enfiar aqui dentro e arrumar para nossa cabeça"*. Aí com o passar do tempo, dos meses, foram vendo que não; que a gente "tava" querendo dar qualificação. Algumas empresas abraçaram, outras até hoje não deram respostas. Dessas meninas, algumas [cinco] foram contratadas.

Além disso, o Instituto já fez parceria com a Prefeitura de Franco da Rocha, conseguindo vaga para duas pessoas trans em unidade de saúde e havendo negociação para mais três vagas, talvez em um centro cultural. Também afirmou estar em contato com Floriano Pesaro, da Secretaria do Estado de Desenvolvimento Social, buscando vagas para pessoas trans trabalharem em escolas. Há, ainda, atuação em redução de danos com as assistidas que tenham problemas com álcool e drogas.

O Cursinho Transformação, por sua vez, busca privilegiar o desempenho das atividades remuneradas por pessoas trans, como a organização de saraus ou festas. Segundo João Pedro

Inneco: “então produzir uma festa é mexer em planilhas, é pensar em dinheiro, é pensar em logística, é contatar pessoas. Isso é um exercício de currículo; é um exercício de *networking*”.

O Ibrat afirmou não ter, até agora, ações específicas para a promoção da pauta de emprego, apesar de ter interesse em começar a promover palestras e debates em feiras de empreendedorismo para falar sobre transexualidade e gênero. Atualmente, utilizam-se de redes sociais para ajudarem homens trans:

Por exemplo, aqui em São Paulo quando alguém fica sabendo de algum lugar que oferece, que tem vagas abertas pra diversas atividades, pra diversas empresas, a gente pega essas vagas e compartilha dentro desses grupos [de rede social]... [...] É uma rede de compartilhamento interno entre os rapazes. [...] É uma lista, porque às vezes os meninos não conseguem procurar ou não têm tempo; enfim, por diversos motivos... Então alguém que acha lá um site de empregos, várias vagas, aí manda pra esses grupos de discussão que a gente tem na internet. [...] A gente “tá” sempre divulgando o site do TransEmpregos, que foi criado por pessoas travestis e transexuais, afim de ter um portal que reunísse empresas que contratam, que não têm problema nenhum em contratar transexuais e travestis. Então a gente “tá” assim em busca de vagas, em busca de empregabilidade... (Lam Matos, Ibrat)

A plataforma de internet TransEmpregos, citada por Lam Matos, foi criada por transexuais para conectar vagas de empregos e ofertas de serviços para e de pessoas trans (GALLO, 2013). Há ainda outra plataforma, TransServiços, que tem como objetivos tanto possibilitar que a profissional transexual ofereça seu serviço quanto criar um banco de profissionais e estabelecimentos que atendam a essa população sem discriminação.

Por fim, também foram destacadas algumas boas práticas e oportunidades oferecidas por empresas para promover a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, em especial em redes de supermercados como Dia, Extra e Carrefour. Renata Peron, por exemplo, relata que na empresa onde trabalha já há cotas para pessoas trans:

A empresa onde eu trabalho, que é a SP Escola de Teatro [...] colocou 10% das vagas pra travestis e transexuais. É este exemplo que estamos usando no projeto que estamos mandando pra Câmara... dizendo que se as empresas forem sensíveis e derem espaço a gente é uma prova de que funciona. Eu paguei uma universidade trabalhando nessa escola; aquela menina que “tava” lá, a Flávia Araújo, pagou uma universidade trabalhando naquela escola, a Kimberley, a Paloma, a Brenda, todas estão trabalhando e com dignidade naquela escola.

Contudo, foram poucas as experiências positivas e de oportunidades lembradas pelas representantes das entidades entrevistadas. Inclusive, Valéria Rodrigues (Nice) informou que algumas empresas passam a adotar posturas mais inclusivas apenas após serem alvos de processos judiciais.

Observamos, então, que as entidades têm promovido a questão da empregabilidade de diferentes formas. Há desde a capacitação das pessoas trans e de empresas, até projetos publicitários, como o K-Lendárias e as peças produzidas pela agência Leo Burnett, a organização de uma caminhada e o compartilhamento de vagas de empregos em redes sociais.

### 2.3 NA OPINIÃO DAS ENTREVISTADAS, O QUE PODE SER FEITO PARA PROMOVER A INCLUSÃO DAS PESSOAS TRANSEXUAIS E TRAVESTIS NO MERCADO DE TRABALHO?

Finalmente, questionamos às entrevistadas o que poderia ser feito para mudar o cenário de desemprego na população trans. Na perspectiva das representantes das entidades, seria importante (i) a aprovação de uma lei de cotas; (ii) a capacitação de Recursos Humanos de empresas e constante sensibilização das funcionárias; e (iii) o respeito à identidade de gênero, por meio do respeito ao nome social e ao uso de banheiro, vestiário e uniformes conforme o gênero com o qual a pessoa se identifica.

Sobre a necessidade de um projeto de lei que preveja cotas para pessoas trans, Renata Peron (CAIS) asseverou que:

A principal [ação] que eu acho é cota para travestis. Assim como tem cotas para negros, cotas para os deficientes, a gente quer 2% de cotas pra travestis e transexuais. Estamos escrevendo esse projeto, vamos apresentar pro Toninho Vespoli [PSOL] e pra Sâmia [Bomfim, PSOL], pro [...] [Eduardo] Suplicy [PT] e outra menina que esqueci. A gente quer apresentar pra eles e ver se eles podem entrar nessa luta, porque é nas Câmaras de Vereadores, é na Câmara dos Deputados, no Senado que a gente quer reivindicar direitos legais mesmo [...].

Interessante notar que diferentes entrevistadas identificaram o Poder Legislativo como um local importante para reivindicar direitos e a legislação como um meio essencial para sua garantia. Nesse sentido, Symmy Larrat (Trascidadania) afirmou que a legislação precisa ir além do nome social, para promover o reconhecimento da identidade de gênero. Inclusive, isso iria permitir maiores dados e informações sobre a população trans no Brasil:

[...] antes de tudo que é o reconhecimento da identidade de gênero. O Brasil não reconhece a identidade das pessoas trans como direito, não tem uma legislação que fale sobre isso. Recentemente nós temos o decreto de nome social, mas ele é específico quanto à questão de nome social. [...] Mas a gente precisa de uma legislação que fale sobre isso e que possa os forçar a [...] não permitir que esses lugares não nos permitam esse acesso por conta da nossa identidade de gênero. A falta de reconhecimento da identidade de gênero, por exemplo, é a causa dessa falta imensa de dados. [...] O IBGE, a previdência não têm. Então, “aonde” a gente vai procurar saber quantas somos, onde vivemos...? Não tem, porque nós não estamos nesse espaço da cidadania.

Assim como Renata Peron (CAIS), Symmy Larrat (Transcidadania) também defendeu a necessidade de mais leis de cotas, prevendo incentivos fiscais para empresas, a fim de promover reparação social. Para ela:

Eu acredito que o Estado tem que reparar esse dano. Eu acredito que a gente precisa de legislações de incentivo de fiscal, de reparação social mesmo, de dizer que as empresas – e eu não “tou” falando de travestis e transexuais, eu “tou” falando das empresas – que são lícitas e que ganham pra prestar serviços [...]; essa empresa tem que contratar mais mulheres do que homens, essa empresa tem que contratar mais negro que branco, [...] tem que contratar pessoa com deficiência; pelo menos uma cota de pessoas trans, entendeu? A gente tem que, através das nossas ferramentas de Estado (ênfase), impor essa relação pra dentro da empresa, porque eu digo que o preconceito, ele é por ódio ou por ignorância. E essa ignorância só acaba com o que? Com a convivência. [...] A gente tem colocar pessoas transexuais dentro das empresas, aí vai mudando a cabeça, [...] vai mudando uma cultura.

Notamos que a fala de Symmy Larrat indica, ao lado da responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, a necessidade de atuação ativa do Estado, em especial por meio de atividade legislativa e regulatória. A impressão da entrevistada pode ser abordada a partir da moldura de “Proteger, Respeitar e Reparar”, proposta por Ruggie. Com relação ao Estado, evidencia-se a obrigação de proteger contra abusos de direitos humanos por terceiras, incluindo empresas, por meio de políticas apropriadas, regulação e adjudicação (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2010).

De todo modo, Fernanda de Moraes e Lam Matos ressaltaram que não se trata de reivindicar benefícios ou privilégios para as pessoas trans, mas de ter iguais oportunidades. Para este, “[...] nós não queremos privilégios. Eu não quero passar na frente de ninguém. Mas eu quero poder concorrer a uma vaga de emprego igualmente a outra pessoa, pela minha capacidade de desenvolver aquela função”.

Após o assassinato de uma travesti, ganhou força em Fortaleza um projeto de lei, de autoria do vereador Márcio Martins (PR), que estabelece cota de 2% para pessoas trans em concursos públicos (ROCHA, 2017). Por sua vez, no estado de São Paulo tramitava o Projeto de Lei n. 163/2015, de autoria do Deputado Estadual Carlos Giannazi (PSOL). O PL dispunha sobre a reserva de até 5% de vagas para travestis, mulheres transexuais e homens trans nas empresas privadas que receberem incentivos fiscais e que tenham firmado parcerias com o Poder Público no Estado.

Em seu art. 2º, o PL estabelecia algumas diretrizes, tais como (i) o reconhecimento da identidade de gênero da pessoa a ser contratada; (ii) o exercício do direito à identidade de gênero, que envolve modificações corporais, da aparência física, da identidade social, das livres escolhas de expressão de gênero ou de outra índole; e (iii) o tratamento de acordo com



sua identidade social e de gênero e, em particular, a receber respeito a seu nome social. Assegurava-se, então, o reconhecimento do nome social em todos os atos do contrato de trabalho, mesmo quando não houvesse retificação do registro civil. Também vedava qualquer restrição à identidade de gênero no tocante ao uso de uniformes ou trajes específicos. Finalmente, o PL sujeitava as empresas que não cumprissem suas disposições à perda dos incentivos fiscais e ao encerramento das parcerias.

Indicava-se, em sua justificativa, a necessidade de “ajustes” para corrigir as variáveis que auxiliam a manutenção do desemprego e da exploração, sendo papel do Estado romper com os padrões discriminatórios. Contudo, em 02.09.2015, foi aprovado parecer contrário do Deputado Relator Milton Vieira, na Comissão de Constituição, Justiça e Redação (Parecer n. 1.026/2015). O parecer informa que houve vício de iniciativa, sendo que competiria à União legislar sobre direito do trabalho (art. 22, I, da CF), não cabendo à lei estadual impor a reserva de vagas para trabalhadoras em empresas privadas.

Outra proposta compartilhada por diferentes entidades é a capacitação das pessoas responsáveis pela área de Recursos Humanos das empresas, para que aprendam a lidar com pessoas transexuais, como já tem sido feito pelo Instituto Nice como estratégia de atuação. Isso deve ocorrer tanto no momento da contratação e das entrevistas quanto ao longo do tempo, com a permanência dessas pessoas em seus empregos.

A gente também “tá” conversando com algumas [empresas] para que a gente possa fazer capacitação nos RH’s que irão futuramente contratar pessoas transexuais; que elas respeitem a diferença da pessoa, que ser diferente é normal. [...] A gente está ainda em conversa [...] com assistente social, com uma advogada e com um psicólogo, pra gente fazer palestras nas empresas que são sensíveis a essa causa. Existem empresas que são sensíveis a essa causa e que “diz” que não contrata porque não “sabe” lidar com essa população. [...] A partir do momento que você abre as portas para a comunidade T, você precisa ter um trabalho constante de sensibilização, porque senão você sensibiliza agora e daqui seis meses os seus funcionários mudaram, entraram outros e os que estavam lá, que são travestis e transexuais, podem ser estigmatizadas, humilhadas e elas pedem as contas e vão embora. Então é um trabalho que tem data pra começar e não tem fim.  
(Renata Peron, CAIS)

Dentre as propostas para sensibilização das funcionárias nas empresas, está essencialmente o respeito à identidade de gênero, por meio do (i) respeito ao nome social, inclusive em crachás; e (ii) respeito ao uso de banheiro, vestiário e uniformes conforme o gênero com o qual a pessoa se identifica. Para tanto, as entidades entrevistadas sustentam a importância de a empresa escutar as necessidades de suas funcionárias e repreender casos de discriminação que ocorreram no ambiente de trabalho:

Respeitar o nome social de uma travesti até ela mudar o nome civil, respeitar o uso do banheiro feminino, porque a identidade dela é feminina, apesar dela ter um pau, [...] ela é uma mulher transexual... [...] sociabilizar com ela, não deixar ela nos cantos. Aceitar a diferença e respeitar essa diferença dela ser uma mulher trans são pontos primordiais, porque são os principais pontos que fazem com que uma travesti ou uma transexual não permaneça em um lugar. [...] Respeitar sua identidade de gênero é a principal. A partir daí ela consegue lidar com as outras dificuldades que vierem [...]. (Renata Peron, CAIS)

[...] não é um diferencial, um tratamento diferenciado que precisa. **A gente precisa de respeito** (ênfase). Então, eu acho que pra além das empresas abrirem suas portas pra população de transexuais e travestis, as empresas precisam entender também. Entender o respeito pra quando essa pessoa se descobre dentro da empresa, quando ela já é empregada, não oferecendo pra ela uma carta de demissão, mas chegando pra ela e “falar” assim: “*vamo’ conversar? ‘Vamo’*. Então, o que você precisa agora que você ‘tá’ se identificando como homem trans ou como mulher trans? Enfim, o que você precisa agora?” E ouvir essa pessoa. [...] Eu preciso “tá” preparado enquanto empregador, e não é construindo um banheiro diferenciado, é fazendo uma conversa com os outros funcionários, com os diretores... enfim, com todo mundo da empresa. Mas, assim, às vezes nem sempre é expor a pessoa, mas fazer palestras com os funcionários, dialogar sobre isso [...]. Se alguém fizer alguma coisa com esse funcionário [transexual], e o RH ou o supervisor falar assim “*não faça isso com esse funcionário, senão você vai tomar uma advertência*”, é a empresa mostrando pro outro funcionário o que é respeito. (Lam Matos, Ibrat)

Desse modo, pudemos notar a reivindicação, por parte das entidades, de medidas para (i) acesso e (ii) permanência da população travesti e transexual no mercado de trabalho. No primeiro caso, as entrevistadas sugerem a adoção de leis de cotas, com incentivos fiscais para as empresas e a imposição da contratação de pessoas trans como requisito para habilitação em licitações. Já no segundo caso, indicam a necessidade de capacitação constante de RHs e de funcionárias, especialmente no respeito à identidade de gênero.

Interessante mencionar que algumas dessas recomendações já haviam sido indicadas em uma publicação do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, qual seja, “O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais” (INSTITUTO ETHOS, 2013). Entre elas, destacamos a sugestão de ações afirmativas e metas para inclusão de travestis e transexuais e para favorecer o desenvolvimento de sua carreira; política e prática de não discriminação no recrutamento e seleção; e capacitação de gestoras e equipes.

## CONCLUSÃO

Neste artigo, buscamos contribuir para o debate sobre combate à discriminação no ambiente de trabalho, com ênfase na discriminação em virtude de identidade de gênero. Delimitamos o contexto de vulnerabilidade social e econômica, bem como de violência, no qual as pessoas transexuais e travestis estão inseridas no Brasil.

Nas entrevistas, as entidades representantes dos direitos da população trans de São Paulo apontaram alguns desafios enfrentados por essas pessoas no acesso ao mercado de trabalho. Segundo sua opinião, tais barreiras seriam: (i) preconceito e transfobia; (ii) documentos, tais como registro civil e certificado de reservista; (iii) uso de banheiro, vestiário e uniforme; (iv) baixa escolaridade e evasão escolar involuntária; e (v) a linguagem corporal e verbal.

Observamos, também, as estratégias utilizadas por essas entidades para promover a agenda da empregabilidade para pessoas trans. Nesse sentido, elas destacaram a capacitação das pessoas trans e de empresas, projetos publicitários, caminhada e o uso de redes sociais para compartilhamento de vagas de empregos.

Ao final, analisamos o que essas entidades imaginam que poderia ser feito para alterar o quadro de desemprego dessa população. Na perspectiva dessas entidades da sociedade civil, haveria soluções dependentes de uma postura ativa do Estado (i) – como a aprovação de legislações de cotas e de reconhecimento da identidade de gênero –, e outras que devem ser promovidas por empresas (ii) – como a capacitação de suas funcionárias e serviços de RH, e a garantia do respeito à identidade de gênero no ambiente de trabalho.

No que se refere à atuação do Estado, destacamos que o Princípio Orientador 3 “a” enuncia que os Estados devem não somente fiscalizar para que as empresas cumpram as leis de respeito aos direitos humanos, como também avaliar se essas leis continuam adequadas ou precisam ser reformadas, em virtude de alterações sociais e culturais. Na percepção das entidades entrevistadas, o Brasil e o município de São Paulo, aqui mais detidamente analisado, têm falhado na garantia dos direitos humanos das pessoas transexuais e travestis, em não reconhecer sua identidade de gênero e não garantir seu direito ao trabalho.

Quanto às empresas, julgamos necessária a compreensão de que respeitar a identidade de gênero das pessoas transexuais e travestis é uma questão de direitos humanos. Ressaltamos, também, a importância da diversidade para melhorar o desempenho das empresas, integrando seus interesses legítimos com outros interesses sociais, em busca de práticas sustentáveis. No Relatório “Diversity Matters”, produzido pela McKinsey&Company e que incluiu análises de empresas do Brasil, concluiu-se que, em um mundo diverso e profundamente interconectado, companhias e instituições com maiores níveis de diversidades alcançam uma melhor performance (HUNT; LAYTON; PRINCE, 2015, p. 17).

Algumas empresas já têm dado os primeiros passos em respeito à diversidade, revendo suas políticas de uso de nome social, mas ainda há muito a ser feito (RIBEIRO; NETO, 2017). Isso porque, conforme já sustentado, elas precisam atuar com a devida diligência para evitar violações de direitos. Em virtude da legislação protetiva nacional e internacional, as empresas

já tinham responsabilidade pela não discriminação e pela garantia da dignidade de suas trabalhadoras, o que foi reforçado após a edição dos Princípios Orientadores pela ONU.

#### NOTA DE AGRADECIMENTO

*Agradecemos a todas as pessoas que participaram das entrevistas. Por suas críticas e sugestões, aos membros do grupo de pesquisa Constituição, Política e Instituições, do Departamento de Direito do Estado da USP, especialmente às mulheres. Também a Guilherme Klafke, Henrique Castro e, em especial, Fernanda Nunes. E aos professores Virgílio Afonso da Silva e Conrado Hübner Mendes.*

#### REFERÊNCIAS

AMORIM, Felipe. Deputados de 10 partidos tentam vetar nome social de travestis no serviço público. *UOL*. Brasília, 19 maio 2016. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2016/05/19/deputados-de-10-partidos-tentam-revogar-uso-de-nome-social-no-servico-publico.htm>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

ANDRADE, Luma Nogueira de. *Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa*. Tese de Doutorado. Fortaleza, Universidade Federal do Ceará, 2012.

BRASIL. Expectativa de vida do brasileiro aumenta para 74 anos. *Portal Brasil*. 29 nov. 2012. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/editoria/cidadania-e-inclusao/2012/11/expectativa-de-vida-do-brasileiro-aumenta-para-74-anos>>. Acesso em: 10 jul. 2016.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Tradução de Renato Aguiar. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

CÔRTEZ, Ana de Mello. *Discriminação judicial por identidade de gênero: diagnóstico e alternativas*. Tese de Láurea. São Paulo, Universidade de São Paulo, 2015.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos feministas*, ano 10, p. 171-188, 1º semestre de 2002.

FLICK, Uwe. *Entrevistas semi-estruturadas: uma introdução à pesquisa qualitativa*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FREIRE, Lucas. Certificações de sexo e gênero: A produção de verdade nos pedidos judiciais de requalificação civil de pessoas transexuais. *Mediações*, Londrina, v. 20, n. 1, p. 102-103, jan.-jun. 2015.

GALLO, Mel Bleil. Há vagas para transexuais e travestis. *Estadão*. 7 nov. 2013. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,ha-vagas-para-transexuais-e-travestis-imp-,1093997>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

GERMANO, Felipe. Brasil é o país que mais procura por transexuais no RedTube – e o que mais comete crimes transfóbicos nas ruas. *Superinteressante*. 8 maio 2016. Disponível em: <<http://super.abril.com.br/comportamento/brasil-e-o-pais-que-mais-procura-por-transexuais-no-redtube-e-o-que-mais-comete-crimes-transfobicos-nas-ruas/>>. Acesso em: 25 out. 2016.

HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. *Why diversity matters*. Report. McKinsey & Company, 2015. Disponível em: <<http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

INSTITUTO ETHOS. *Compromisso das empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais*. São Paulo: Instituto Ethos, 2013. Disponível em: <[https://www3.ethos.org.br/cedoc/o-compromisso-das-empresas-com-os-direitos-humanos-lgbt/#.WQYT5NI1\\_IU](https://www3.ethos.org.br/cedoc/o-compromisso-das-empresas-com-os-direitos-humanos-lgbt/#.WQYT5NI1_IU)>. Acesso em: 15 abr. 2017.

KERNER, Ina. Tudo é interseccional? Sobre a relação entre racismo e sexismo. *Novos Estudos Cebrap*, v. 31, n. 2, p. 45-58, jul. 2012. Dossiê Teoria Crítica.

LAPA, Nádia. O preconceito contra transexuais no mercado de trabalho. *Carta Capital*. 31 out. 2013. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/feminismo-pra-que/o-preconceito-contratransexuais-no-mercado-de-trabalho-2970.html>>. Acesso em: 21 abr. 2017.

LAURETIS, Teresa de. A tecnologia de gênero. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque. *Tendências e impasses – o feminismo como crítica da cultura*. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

LIMA, Luiza Ferreira. *A “verdade” produzida nos autos: uma análise de decisões judiciais sobre retificação de registro civil de pessoas transexuais em tribunais brasileiros*. Tese de Mestrado. São Paulo, Universidade de São Paulo, 2015.

LUCON, Neto. “Expectativa de vida de travestis é de 35 anos, mas deve aumentar” afirma psicólogo



social. *Nlucon*. 18 fev. 2015. Disponível em: <<http://www.nlucon.com/2015/02/expectativa-de-vida-de-travestis-e-de.html>>. Acesso em: 25 out. 2016.

MOUTINHO, Laura. Diferenças e desigualdades negociadas: raça, sexualidade e gênero em produções acadêmicas recentes. *Cadernos Pagu*, n. 42, p. 201-248, jan.-jun. 2014. Dossiê Antropologia, gênero e sexualidade no Brasil: Balanço e perspectivas.

NOGUEIRA, Oracy. *Pesquisa Social*. Introdução às suas técnicas. Biblioteca Universitária. Direção: Florestan Fernandes. 2 ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1968. Série 2 (Ciências Sociais), v. 26.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Human Rights Council Report: A/HRC/8/16. ONU, 15 maio 2008. Disponível em: <<https://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-companion-report-15-May-2008.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. Human Rights Council Report: A/HRC/32/45/Add.1. ONU, 12 maio 2016. Disponível em: <[http://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/32/45/Add.1](http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/32/45/Add.1)>. Acesso em: 20 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. The UN “Protect, Respect and Remedy” Framework for Business and Human Rights. ONU, 2010. Disponível em: <<https://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

PAIVA, Vitor. Nova York agora reconhece 31 diferentes tipos de gênero. *Hypeness*. 2016. Disponível em: <<http://www.hypeness.com.br/2016/06/nova-york-agora-reconhece-31-diferentes-tipos-de-genero/>>. Acesso em: 16 abr. 2017.

POUPART, Jean. A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In: POUPART, Jean et al. *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis: Vozes, 2012.

PRECIADO, Beatriz. *Manifesto contrassexual*. Tradução de Maria Paula Gurgel Ribeiro. São Paulo; n-1 edições, 2014.

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de Direitos Humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

REIDEL, Marina. *A pedagogia do Salto Alto: histórias de professoras transexuais e travestis na educação brasileira*. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2013.

RIBEIRO, Ana Paula; NETO, João Sorima. Empresas revisam políticas e aceitam uso de nome social para transexuais. *O Globo*. 19 fev. 2017. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/>>

empresas-revisam-politicas-aceitam-uso-de-nome-social-para-transexuais-20948833?utm\_source=Facebook&utm\_medium=Social&utm\_campaign=compartilhar>. Acesso em: 25 abr. 2017.

ROCHA, Lyvia. Projeto de lei estabelece cota para travestis em concursos públicos em Fortaleza. *Tribuna do Ceará*. 7 mar. 2017. Disponível em: <<http://tribunadoceara.uol.com.br/noticias/politica/projeto-de-lei-estabelece-cota-para-travestis-em-concursos-publicos-em-fortaleza/>>. Acesso em: 25 abr. 2017.

SCHELLER, Fernando. O fator “trans” na vida profissional. *Estadão*. 12 fev. 2017. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,o-fator-trans-na-vida-profissional,70001662355>>. Acesso em: 6 abr. 2017.

SCHILT, Kristen. Just one of the guys? How transmen make gender visible at work. *Gender & Society*, v. 20, n. 4, p. 465-490, ago. 2006.

SENRA, Ricardo. Conheça transexuais que venceram o preconceito no mercado de trabalho. *Folha de S. Paulo*. 9 mar. 2014. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/saopaulo/2014/03/1421528-conheca-transexuais-que-venceram-o-preconceito-no-mercado-de-trabalho.shtml>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

SOUSA, Patricia Juliana de; FERREIRA, Luiz Oscar Cardoso; SÁ, Janilson Barros de. Estudo descritivo da homofobia e vulnerabilidade ao HIV/Aids das travestis da Região Metropolitana do Recife, Brasil. *Ciênc. saúde coletiva* [online], v. 18, n. 8, p. 2239-2251, 2013. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232013000800008>>. Acesso em: 6 abr. 2017.

TGEU. *Transgender Europe: Trans Murder Monitoring 2015*. TGEU, 8 maio 2015. Disponível em: <<http://tgeu.org/tmm-idahot-update-2015/>>. Acesso em: 25 out. 2016.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, n. 44, p. 203-220, ago.-dez. 2014.

ZAMBONI, Marcio. Marcadores sociais da diferença. *Sociologia: grandes temas do conhecimento*, São Paulo, v. 1, p. 14-18, 1 ago. 2014. Especial Desigualdades.

*Cecília Barreto de Almeida*

MESTRANDA EM DIREITO CONSTITUCIONAL PELA UNIVERSIDADE DE  
SÃO PAULO (USP). COORDENADORA DO GRUPO DE PESQUISA E  
ESTUDOS DE INCLUSÃO NA ACADEMIA E DO NÚCLEO DIREITO,  
DISCRIMINAÇÃO E DIVERSIDADE.

*cecilia.barreto.almeida@gmail.com*

*Victor Augusto Vasconcellos*

LICENCIADO EM PEDAGOGIA PELA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS). PROFESSOR DE  
EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL I NA REDE  
MUNICIPAL DE SÃO PAULO.

*vasconcellos.august@gmail.com*